Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2001-2002

Rapport sur les plans et les priorités

Anne McLellan
Ministre de la Justice

Table des matières

Section I : Messages 1
1.1 Message de la présidente 1
1.2 Déclaration de la direction 2

Section II : Vue d'ensemble du ministère 3
2.1 Quoi de neuf 3
2.2 Mandat, rôles et responsabilités 7
2.3 Objectifs du programme 9
2.4 Contexte de la planification 10
2.5 Dépenses ministérielles prévues 11

Section III : Plans, résultats, activités et ressources du ministère 13
3.1 Renseignements détaillés sur le secteur d'activité 13
3.2 Principaux engagements en matière de résultats, de résultats escomptés, d'activités et de ressources connexes 17

Section IV : Renseignements financiers 19

Section V : Autres renseignements 21
5.1 Renseignements complémentaires et site Web 21
5.2 Lois et règlements connexes appliqués 21
5.3 Rapports annuels statutaires et autres rapports ministériels 21

Section I : Messages

1.1 Message de la présidente

L'année écoulée a été marquée par un certain nombre d'éléments nouveaux importants pour le Tribunal canadien des droits de la personne. Ainsi, on s'est intéressé à la formation des membres du Tribunal et l'expérience que ceux-ci ont acquise par suite de la réduction de la taille de l'organisme a commencé à produire des résultats mesurables. Au cours des 12 derniers mois, le Tribunal s'est acquitté de son rôle de façon plus rapide et efficace. Par ailleurs, le nombre de ses décisions qui ont été confirmées par la Cour fédérale du Canada a sensiblement augmenté.

Quelques éléments viennent toutefois assombrir le bilan de la dernière année. En novembre, la juge Tremblay-Lamer, de la Section de première instance de la Cour fédérale, a conclu que certaines dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* touchant le Tribunal canadien des droits de la personne étaient insuffisantes pour conférer au Tribunal le degré d'indépendance institutionnelle nécessaire. Ce jugement a eu pour effet de mettre en veilleuse non seulement l'affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada et ses employés, mais aussi un certain nombre d'autres audiences. Les tribunaux d'instance supérieure ont fréquemment fait observer que le public tient particulièrement à ce que les plaintes de discrimination soient réglées rapidement. Malheureusement, dans le contexte actuel, le Tribunal canadien des droits de la personne ne sera pas en mesure d'offrir un tel niveau de service dans un avenir prévisible.

C'est la troisième fois que l'on juge que le Tribunal canadien des droits de la personne n'a pas l'indépendance institutionnelle nécessaire pour assurer aux Canadiens mis en cause dans des affaires relatives aux droits de la personne une audience équitable et impartiale[1]; en fait, il s'agit de la deuxième décision du genre en moins de trois ans. On a jugé à trois reprises que le régime légal en place ne fournissait pas des garanties suffisantes d'indépendance institutionnelle. Ces lacunes ne peuvent que miner la crédibilité du Tribunal et jeter le discrédit sur l'administration de la procédure en matière de droits de la personne à l'échelle fédérale. Les Canadiens ont droit à ce que les plaintes en matière de droits de la personne soient traitées par un tribunal équitable et impartial du point de vue institutionnel. La seule façon d'atteindre cet objectif rapidement, et avec certitude, consiste à prendre des mesures législatives.

Anne Mactavish

---

[1] Voir *MacBain c. CCDP*, [1985] 1 C.F. 856, *Bell Canada c. Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et autres*, [1998] 3 C.F. 244 (C.F., 1re instance) (juge J. McGillis), et l'arrêt rendu par la juge Tremblay-Lamer dans *Bell Canada c. ACET, Femmes Action et Commission canadienne des droits de la personne*, dossier T-890-99, 2 novembre 2000.

1.2 Déclaration de la direction

Rapport sur les plans et les priorités 2001-2002

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2001-2002 du Tribunal canadien des droits de la personne.

À ma connaissance (et sous réserve des observations ci-dessous), les renseignements :

- Décrivent fidèlement le mandat, les plans, les priorités, les stratégies et les résultats clés escomptés de l'organisation.
- Sont conformes aux principes de divulgation de l'information énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et priorités.*
- Sont complets et exacts.
- Sont fondés sur de bons systèmes d'assurance de la qualité qui ont été utilisés pour produire le RPP.

Je suis satisfait des méthodes et procédures d'assurance de la qualité qui ont été utilisées pour produire le RPP.

Les ministres du Conseil du Trésor ont approuvé la structure de planification, de rapport et de responsabilisation (SPRR) sur laquelle s'appuie le document et qui sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom : _____

Date : Le 23 février 2001

Section II : Vue d'ensemble du ministère

2.1 Quoi de neuf

Accroissement de la charge de travail

En 2000, 73 nouvelles affaires ont été renvoyées au Tribunal, comparativement à 25 en moyenne au cours des cinq années précédentes. Il s'agit de l'année où le plus grand nombre de nouvelles instances ont été instituées depuis la création du Tribunal canadien des droits de la personne (TCDP) en 1978.

Qu'est-ce qui explique cet accroissement de la charge de travail? La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) semble avoir modifié son approche en ce qui concerne les renvois au Tribunal. Nous croyons comprendre que la Commission a réexaminé son interprétation du paragraphe 49(1) de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (*LCDP*) : « si elle est convaincue que, compte tenu de toutes les circonstances relatives à la plainte, l'instruction est justifiée », la Commission peut renvoyer tout le dossier. En conséquence, la CCDP semble être plus disposée à renvoyer des plaintes au Tribunal. Les observations formulées dans le rapport La Forest ont également contribué à l'acheminement d'un plus grand nombre de dossiers vers le Tribunal.

Par ailleurs, il est possible que les délibérations de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Blencoe c. C.-B. *(commission des droits de la personne)* aient aussi contribué à l'accroissement du nombre de renvois. Dans *Blencoe*, on s'est demandé si les intimés dans les affaires relatives aux droits de la personne ont droit à une audience expéditive en vertu de la Constitution. Pendant la majeure partie de 2000, les commissions des droits de la personne au Canada ont attendu fébrilement le verdict de la Cour suprême à ce sujet. Elles s'inquiétaient de façon générale des effets que le jugement aurait sur les délais alloués pour le traitement des plaintes. Toutefois, dans le jugement qu'elle a rendu en octobre, la Cour suprême n'a pas reconnu l'existence d'un droit constitutionnel à cet égard.

Le nombre de plaintes fondées sur des déficiences qui ont été soumises au Tribunal et entendues par celui-ci a également augmenté. À la suite des récents arrêts de la Cour suprême dans des affaires relatives à des déficiences et des modifications apportées en 1998 à la *LCDP* relativement à l'obligation d'accommodement, les dispositions législatives traitant des obligations des employeurs par rapport aux besoins des personnes handicapées doivent être réévaluées. Nous prévoyons donc que le Tribunal verra augmenter le nombre d'affaires de ce genre. De plus, certaines affaires portant sur des déficiences sont beaucoup moins susceptibles d'être réglées que d'autres affaires en raison de l'incertitude quant aux exigences législatives contradictoires et de la nécessité d'assurer la protection du public dans certains secteurs, par exemple celui du transport en commun.

L'accroissement de la charge de travail continuera de grever les ressources du Tribunal. La direction est en train d'examiner la composition actuelle du Tribunal en vue d'en arriver à la répartition la plus efficace possible entre les membres à temps plein et les membres à temps partiel. La nomination d'autres membres à temps plein aiderait peut-être à maintenir le service de qualité auquel s'attendent nos clients. Compte tenu des renseignements que la Commission nous a communiqués, nous prévoyons que le Tribunal sera saisi chaque année d'une centaine de nouveaux cas.

Examen de la Loi

En avril 1999, la ministre de la Justice a annoncé la création d'un comité d'experts en matière de droits de la personne afin de réexaminer les rôles de la Commission et du Tribunal ainsi que les dispositions de la Loi en vue d'améliorer la procédure de règlement des plaintes. En juin 2000, le Comité d'examen de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, présidé par l'honorable Gérard La Forest, ex-juge de la Cour suprême, a présenté son rapport sur les modifications législatives proposées.

Le comité a formulé de nombreuses recommandations, mais nous nous concentrerons sur celles qui touchent directement le Tribunal. La principale recommandation a trait à l'accès direct des Canadiens au Tribunal. Cette recommandation veut que la CCDP n'enquête plus sur les plaintes afin de déterminer s'il y a lieu de les renvoyer au Tribunal en vue d'une audience. Selon le modèle d'accès direct, le plaignant aurait d'office le droit de demander au Tribunal de se pencher sur ses allégations, court-circuitant ainsi la Commission et le lourd processus d'enquête établi par la *Loi*. Si cette recommandation est retenue, le nombre de cas soumis au Tribunal pourrait augmenter de 500 à 600 par année. Il faudrait alors réformer en profondeur le mode de fonctionnement du Tribunal et accroître considérablement ses ressources. La planification préliminaire visant à déterminer les moyens d'implanter avec succès le modèle d'accès direct a été amorcée.

La haute direction du ministère de la Justice se penche actuellement sur le rapport du comité. Nous prévoyons que le gouvernement annoncera sous peu le plan d'action qu'il entend adopter en réponse au rapport La Forest. En outre, compte tenu du rapport, nous nous attendons à ce que le Tribunal fasse l'objet de certaines réformes au cours des prochaines années. Tant que l'on ne connaîtra pas l'ampleur de ces réformes, toutes les prévisions quant aux activités du Tribunal au cours des trois prochaines années sont empreintes d'incertitude.

Même si l'on ne connaît pas les répercussions à long terme des recommandations du comité sur le Tribunal, nous souscrivons à l'opinion du comité que la façon actuelle d'assurer le respect des droits de la personne au Canada doit être révisée dans une certaine mesure. Le Tribunal collaborera avec le ministère de la Justice en fournissant toute aide nécessaire pour qu'il puisse s'acquitter de cette tâche difficile.

Au fil des ans, les affaires relatives aux droits de la personne sont devenues beaucoup plus controversées et complexes. Aussi est-il impérieux d'améliorer la manière de résoudre les différends de cette nature afin de mieux servir la population canadienne. Les opinions exprimées par les défenseurs des droits de la personne, les groupes d'intérêt, le milieu universitaire, les citoyens ordinaires et les employeurs vont dans le sens des recommandations du comité. Nous croyons qu'une réforme bien raisonnée s'impose pour offrir aux Canadiens un mécanisme de haute qualité garantissant le respect des droits de la personne.

Nous nous réjouissons de ce que le comité ait jugé que le Tribunal était l'institution la mieux placée pour apporter les améliorations nécessaires. Fort des nombreux commentaires que lui ont faits ceux qui connaissent bien notre activité et qui en utilisent le produit, le comité La Forest a reconnu le travail antérieur et les antécédents du Tribunal et s'est dit confiant qu'il puisse assumer cette charge de travail supplémentaire tout en continuant d'offrir aux Canadiens des services de haute qualité en temps opportun.

Nouveaux membres

Les modifications que le législateur a apportées à la *LCDP* en 1998 ont entraîné la création d'un tribunal permanent de plus petite taille; toutefois, le rôle et les obligations du Tribunal envers les Canadiens n'ont pas changé. Les modifications législatives visaient à créer un tribunal plus spécialisé pour instruire les affaires plus complexes qui lui étaient soumises. Nous sommes chanceux de compter sur des membres ayant les compétences et les connaissances voulues pour relever le défi d'assurer la protection des droits individuels dans une société de plus en plus complexe et hétérogène.

Au cours des 12 prochains mois, tous nos membres actuels à temps partiel verront leur mandat triennal expirer. Il faudra prendre soin dans le cadre du renouvellement de la composition du Tribunal de ne pas perdre l'expérience précieuse des membres de longue date.

Médiation

Le Tribunal a cessé d'offrir la médiation au printemps 2000 et est en train de réexaminer sa politique voulant qu'on puisse faire appel aux membres du Tribunal à titre de médiateurs. Instituée en 1996, la médiation a été couronnée de succès dans le sens où elle a permis de résoudre certaines plaintes. Cependant, nous ne sommes pas vraiment certains qu'elle ait permis d'enrayer la discrimination ou de répondre pleinement aux exigences de la *Loi*. Le Tribunal a commandé une étude de son programme de médiation auprès de ceux qui y ont participé. Si nous décidons de réinstituer la médiation, nous comptons apporter certains changements à la politique et à la procédure à cet égard afin que toutes les parties soient traitées de façon juste et équitable tout en préservant l'intégrité et la raison d'être de la *LCDP*.

Les affaires dont le Tribunal est saisi ne se prêtent peut-être pas toutes à la médiation. Il convient de noter que la CCDP offre la médiation aux parties avant qu'il y ait eu renvoi au Tribunal; or, de toutes les plaintes déposées devant la Commission, seulement 5 à 8 p. 100 sont renvoyées au Tribunal en vue d'une audience publique. Par ailleurs, la médiation ne sert pas toujours l'intérêt public : bien que les décisions du Tribunal aient tendance à créer des précédents et comportent de vastes répercussions sociales, les conditions des règlements conclus par voie de médiation demeurent presque toujours confidentielles. Par conséquent, même si la médiation sert bien l'intérêt du plaignant, d'autres individus qui se trouvent dans des situations semblables ne jouissent peut-être pas du même genre de protection. À notre avis, on sert mieux l'intérêt public grâce à un mécanisme qui résout les plaintes des particuliers tout en protégeant et en définissant les droits de la majorité. En raison du caractère confidentiel des règlements, il est impossible d'atteindre cet objectif. La procédure de médiation pourra être réinstituée si on peut trouver le moyen de protéger l'intérêt public tout en remédiant aux aspects systémiques de la discrimination.

Arrêt de la Cour fédérale dans l'affaire *ACET et autres c. Bell Canada*

Le 3 novembre 2000, la Cour fédérale a jugé que deux articles de la *LCDP* étaient entachés de vice et comportaient un risque de partialité institutionnelle de la part du Tribunal. Elle a ordonné au Tribunal d'interrompre sans tarder ses procédures dans l'affaire de parité salariale mettant en cause Bell Canada, jusqu'à ce que l'on ait remédié aux problèmes que posent les deux articles en question. Cette décision a été lourde de conséquences. Il a fallu aussitôt suspendre les procédures dans une autre affaire de parité salariale (*Alliance de la fonction publique du Canada c. Postes Canada*). Depuis, presque toutes les nouvelles affaires mettant en cause des intimés du secteur privé ont été ajournées *sine die* en attendant que le jugement soit renversé ou que le gouvernement adopte les modifications législatives nécessaires. Compte tenu de l'état actuel de la *Loi*, le Tribunal continuera d'instruire les affaires mettant en cause des ministères ou organismes gouvernementaux.

Les syndicats touchés par l'arrêt *Bell Canada* ont interjeté appel du jugement, mais le pourvoi ne sera entendu qu'au début du printemps 2001. Une autre option consiste à examiner les modifications qui pourraient être apportées à la *LCDP* afin de corriger les lacunes décrites par la juge. Nous croyons qu'il est préférable de procéder ainsi, car il se peut que le pourvoi ne résolve pas le problème, que d'autres appels soient interjetés et que les audiences du Tribunal soient retardées davantage.

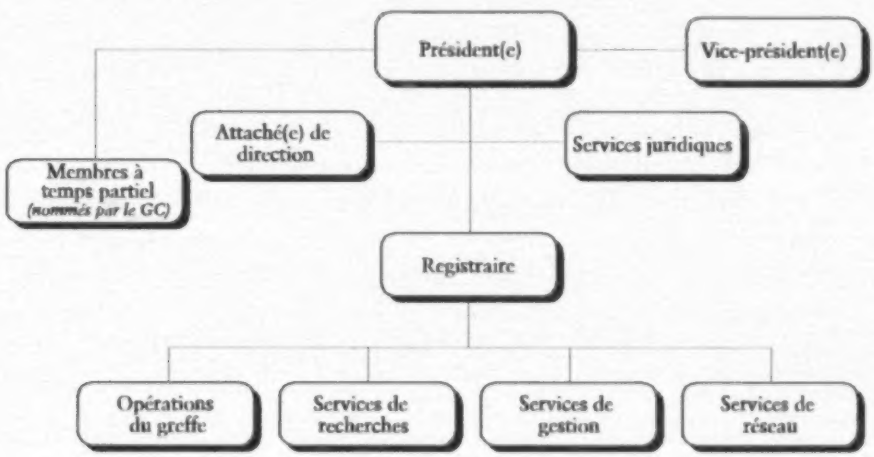
En raison de l'arrêt de la Cour fédérale, le Tribunal fera face à un arriéré pour la première fois de son histoire. Nous prévoyons qu'il sera saisi en 2001 d'une centaine de nouveaux cas, dont 60 p. 100 mettront en cause des employeurs du secteur privé et ne pourront être entendus en raison de l'arrêt *Bell Canada*. Cette situation est injuste tant pour les plaignants que pour les présumés auteurs des actes discriminatoires, car tous devraient avoir droit à un règlement expéditif. Plus il faudra de temps pour remédier aux lacunes que comporte la *Loi*, plus le nombre d'affaires mises en veilleuse sera élevé. Nous proposons

que, une fois les problèmes résolus, l'on nomme à titre provisoire d'anciens membres ayant beaucoup d'expérience pour entendre ces affaires aux termes des dispositions de la *Loi* relatives aux membres nommés à titre provisoire. Toutes les activités continueraient de relever de la présidente du TCDP. Les membres actuels pourraient ainsi s'occuper en toute liberté de la charge de travail courante et veiller à ce qu'aucun arriéré ne s'accumule. Selon le nombre de cas constituant l'arriéré, toutes les affaires suspendues pourraient être entendues et jugées dans un délai de 12 à 18 mois, dans la mesure où le Tribunal disposerait des ressources nécessaires.

2.2 Mandat, rôles et responsabilités

Le TCDP est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement pour instruire les plaintes de discrimination et déterminer si les activités ayant donné lieu aux plaintes enfreignent la *LCDP*. Il est le seul organisme habilité à décider légalement s'il y a eu acte discriminatoire aux termes de la *Loi*.

Figure 1 : Organigramme du Tribunal



Le Tribunal examine les plaintes de discrimination en tenant des audiences publiques. À la lumière des éléments de preuve – souvent contradictoires – et de la *Loi*, il détermine si un acte discriminatoire a été commis. Le cas échéant, il décide de la mesure qui s'impose pour mettre fin à la discrimination et indemniser la victime de l'acte en question.

La grande majorité des actes discriminatoires ne sont pas malicieux. Les problèmes résultent le plus souvent de pratiques systémiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Comme le soulignait le vérificateur général dans son rapport de septembre 1998, très peu de cas sont clairs et les éléments de preuve ainsi que les éléments légaux sont extrêmement complexes. Les membres du Tribunal doivent donc consacrer de

longues heures à analyser la preuve et les textes de loi avant d'en arriver à leurs conclusions.

Le Tribunal ne peut examiner que les plaintes dont l'a saisi la CCDP, habituellement après que cette dernière ait mené une enquête exhaustive. La Commission règle la plupart des plaintes sans l'intervention du Tribunal. Les renvois au Tribunal comportent généralement des points de droit fort complexes, soulèvent de nouvelles questions relatives aux droits de la personne, portent sur des facettes non encore examinées de la discrimination ou concernent des plaintes documentées à multiples aspects qui doivent être entendues sous serment.

Si la Commission joue un rôle de défenseur, tel n'est pas le cas du Tribunal, qui a le mandat législatif de faire appliquer la *LCDP* en se fondant sur les éléments de preuve dont il est saisi et sur la jurisprudence. Ses décisions peuvent être révisées par la Cour fédérale du Canada.

Le champ de compétence du Tribunal a été élargi en 1996 par suite de la proclamation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (*LEME*). Le Tribunal canadien des droits de la personne fait également office de Tribunal de l'équité en matière d'emploi. En 2000, le nouveau tribunal a reçu ses trois premières demandes d'audience. Deux de ces demandes provenaient d'employeurs et la troisième, de la CCDP. Bien que le TCDP soit autorisé à établir les règles de procédure régissant le fonctionnement de ce nouveau tribunal, nous attendons que quelques audiences se soient déroulées avant d'établir des règles, afin de mieux comprendre les besoins des parties et la façon dont le Tribunal devrait fonctionner. Dans l'intervalle, le Tribunal a publié le *Guide de fonctionnement du Tribunal de l'équité en matière d'emploi* afin d'aider les parties à se préparer à une audience. À ce jour, le guide semble répondre à leurs besoins.

Le TCDP est constitué de deux composantes : les membres et le greffe. Il comprend jusqu'à 13 membres à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil, ainsi que le président et le vice-président qui, conformément à la *Loi*, sont des membres à temps plein. Les membres ont des antécédents variés, mais la plupart ont une formation juridique. Ils doivent tous posséder de l'expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne, s'intéresser à la question ou y être sensibilisés. Le greffe fournit aux membres une gamme complète de services administratifs et est chargé de planifier et d'organiser les audiences.

Le Tribunal examine des questions ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La *LCDP* interdit tout acte discriminatoire à l'égard d'une personne ou d'un groupe pour un motif fondé sur :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;

- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse);
- la situation de famille;
- l'état matrimonial;
- la déficience;
- l'état de personne graciée;
- l'orientation sexuelle.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada. Sont visés les ministères et organismes fédéraux, les banques, les compagnies aériennes et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Au chapitre de l'équité en matière d'emploi, la *LEME* ne s'applique qu'aux employeurs ayant plus de 100 employés.

Le processus décisionnel du Tribunal doit demeurer indépendant et impartial – et être perçu comme tel – en étant équitable envers toutes les parties. Dans chaque instance, les membres du Tribunal se prononcent uniquement sur le fond et au regard de la preuve produite à l'audience.

Les activités du greffe sont tout à fait indépendantes du processus décisionnel. Le greffe doit rendre compte de l'utilisation des ressources allouées par le Parlement. Il planifie et organise des audiences, assure la liaison entre les parties et les membres et fournit à ces derniers le soutien administratif dont ils ont besoin dans l'exercice de leurs fonctions. Il doit offrir à la population canadienne des services efficaces et de haute qualité.

Soucieux de maîtriser les coûts tout en maintenant les services, le greffe examine et révise régulièrement ses méthodes et pratiques – citons à titre d'exemple l'introduction de questionnaires servant à des fins de planification (voir plus loin dans le présent rapport). Il s'occupe également de l'accroissement du nombre de dossiers et de la variation de leur contenu, certains étant très complexes et exigent la tenue d'audiences à différents endroits. Le greffe n'a pas d'emprise sur le nombre de ces audiences ni sur leur durée ni sur les endroits où elles se déroulent. Par conséquent, il est souvent difficile de fournir des services de soutien de haute qualité tout en respectant un budget fixe.

2.3 Objectifs du programme

Les objectifs des membres consistent à interpréter, à définir et à faire appliquer les droits de la personne au Canada, en conformité avec la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, en tenant des audiences en bonne et due forme et en rendant des décisions impartiales.

Les objectifs du greffe consistent à soutenir le Tribunal dans son fonctionnement, à aider à assurer son indépendance et son impartialité et à créer un milieu positif où les membres peuvent s'acquitter de leurs fonctions.

Nouvelles initiatives en 2001

Le Tribunal a amorcé des initiatives dans les domaines suivants :

- possibilités de formation pour les nouveaux membres nommés en 2001;
- adoption de mesures pour respecter les délais d'exécution;
- évaluations technologiques visant à améliorer l'accès de la population au Tribunal;
- planification en prévision d'un accroissement de la charge de travail.

2.4 Contexte de la planification

Il est très difficile de faire une planification à long terme en raison du récent jugement de la Cour fédérale et des recommandations du comité La Forest. L'arrêt rendu par la Cour fédérale comporte des conséquences immédiates pour le Tribunal, tandis que les travaux du comité La Forest auront des incidences à plus long terme. Par conséquent, le Tribunal poursuivra son travail comme à l'habitude jusqu'à ce que ces questions, qui ne relèvent pas de lui, aient été résolues par les tribunaux d'instance supérieure et le législateur. Notre principal objectif demeurera le même : fournir aux Canadiens le meilleur service possible en réglant de façon équitable et impartiale les différends en matière de droits de la personne.

2.5 Dépenses ministérielles prévues

Tableau 2.1 Dépenses prévues du ministère

(en milliers de dollars)	Prévisions de dépenses 2000-2001	**Dépenses prévues 2001-2002**	Dépenses prévues 2002-2003*	Dépenses prévues 2003-2004*
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	3 527	**2 860**	2 060	2 060
Non-budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	–	–	–	–
Moins : Recettes disponibles	–	–	–	–
Total du Budget principal des dépenses	3 527	**2 860**	2 060	2 060
Rajustements	157	–	–	–
Dépenses nettes prévues	3 684	**2 860**	2 060	2 060
Moins : Recettes non disponibles	–	–	–	–
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	488	**488**	488	488
Coût net du programme	4 172	**3 348**	2 548	2 548
Équivalents temps plein	17	**17**	17	17

* La diminution des dépenses prévues pour les exercices 2002-2003 et 2003-2004 s'explique par le fait qu'il n'y a pas de dépenses prévues approuvées pour les affaires de parité salariale.

Section III : Plans, résultats, activités et ressources du ministère

3.1 Renseignements détaillés sur le secteur d'activité

Objectif du secteur d'activité

Assurer l'application juste de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en tenant des audiences équitables et efficientes.

Description du secteur d'activité : les audiences publiques

Le secteur d'activité « Audiences publiques » examine des plaintes de discrimination et détermine s'il y a eu violation des lois. Le greffe crée le meilleur environnement possible pour que les membres du Tribunal puissent tenir des audiences à différents endroits au Canada en leur assurant le soutien administratif continuel qui est nécessaire. Le greffe planifie et organise les audiences et assure aux membres l'environnement propice à leur tenue.

Tel que mentionné ci-avant, le Tribunal n'a qu'un objectif : tenir des audiences publiques à l'issue desquelles il rend des décisions. Nous avons constaté que, même si les membres sont moins nombreux qu'avant les modifications de 1998, le Tribunal fait preuve d'une plus grande cohérence dans ses verdicts, qu'il rend par ailleurs plus rapidement. Nos deux membres à temps plein (présidente et vice-président) s'occupent désormais très rapidement et efficacement de presque toutes les questions préliminaires. Une fois qu'une cause a été mise au rôle et que la plupart des questions préliminaires ont été résolues, le dossier est confié à un membre à temps partiel qui est libre aux dates déterminées à l'avance. (Note : le Tribunal fait appel à des membres à temps partiel seulement dans les cas où les deux membres à temps plein ne sont pas disponibles.) Cette façon de traiter les questions préliminaires a permis d'optimiser l'utilisation de nos ressources tout en répondant aux besoins des parties. En outre, comme les questions préliminaires sont tranchées par un moins grand nombre de membres, les décisions sont prises plus rapidement et sont plus cohérentes.

Au moyen de questionnaires servant à des fins de planification, le Tribunal recueille auprès des parties les renseignements de base nécessaires pour organiser rapidement les audiences en tenant compte de leurs besoins particuliers. Nous transmettons les questionnaires aux parties dans les sept à dix jours qui suivent le renvoi par la Commission. Nous accordons aux parties un délai de 15 jours pour répondre, après quoi la présidente fixe les dates d'audience et de divulgation. Nous avions l'habitude de tenir des appels conférences pour planifier le déroulement des audiences; pour organiser un appel conférence, il fallait coordonner l'emploi du temps de nombreux avocats. En raison des conflits d'horaire, il n'était pas rare qu'il s'écoule deux ou trois mois avant que l'appel puisse avoir lieu.

Désormais, on peut fixer à l'avance les dates des appels conférences ou des audiences préliminaires et éviter ainsi les reports d'audience. Jusqu'à maintenant, les questionnaires se sont avérés un bon moyen d'améliorer la préparation du rôle. La non-disponibilité des avocats est la principale cause des retards dans les audiences. Normalement, les avocats demandent trois ou quatre mois pour se préparer à plaider. Si les parties étaient prêtes à aller de l'avant, les membres du Tribunal pourraient amorcer le processus d'audience dans un délai de 7 à 21 jours.

Dans nos rapports antérieurs, nous avions indiqué que notre coût moyen par affaire et par jour diminuerait à la suite de l'adoption de la nouvelle *Loi*. Nos prévisions se sont avérées justes puisque le coût quotidien moyen d'une affaire a diminué d'environ 35 p. 100.

La Commission nous a informés qu'elle prévoyait que le nombre de renvois au Tribunal augmenterait d'une centaine par année. Si le nombre de cas s'accroît de plus de 300 p. 100, le nombre de jours d'audience augmentera en conséquence au cours des deux ou trois prochains exercices. En 2001-2002, nous surveillerons la situation afin d'évaluer les conséquences de l'accroissement de la charge de travail sur nos ressources.

Au cours des dernières années, nous avions prévu une augmentation du nombre d'affaires portant sur des déficiences. Le projet de loi S-5, qui a été adopté par le Parlement en 1998, a eu pour effet de modifier l'interprétation et l'application de ce genre d'affaires. Le nombre de cas a commencé à augmenter en 2000 (22 affaires comparativement à huit en 1999 et à six en 1998). Par suite des modifications législatives relatives aux plaintes, le Tribunal sera appelé à interpréter la nouvelle norme établie par le législateur. En outre, la Cour suprême a modifié en 1999 le critère juridique relatif à la défense fondée sur une exigence professionnelle justifiée. En gros, elle a éliminé la distinction entre la discrimination directe et la discrimination par suite d'un effet préjudiciable. Le Tribunal sera appelé à déterminer comment ces modifications influeront sur les futures plaintes de particuliers relatives à la déficience, à la religion ou à d'autres motifs de distinction illicite. Comme la jurisprudence existante – qui, jusqu'à récemment, empêchait le renvoi de la plupart des affaires de discrimination au Tribunal – ne constitue plus une base de référence, il faudra établir une nouvelle jurisprudence. Le Tribunal constitue la première étape importante de ce processus.

Dans tous les cas où une exigence professionnelle justifiée s'applique, il faut désormais que l'employeur envisage un accommodement raisonnable en fonction des besoins de la personne handicapée. Voilà un autre élément qui contribuera à accroître le nombre de cas de déficience dont le Tribunal sera saisi, d'ici à ce qu'un nouveau critère ait été pleinement examiné et appliqué par les tribunaux d'instance inférieure ou supérieure.

Nous suivrons de près les activités du nouveau Tribunal de l'équité en matière d'emploi au cours du prochain exercice afin de déterminer leurs répercussions sur les ressources du TCDP. En 2000, les trois premiers tribunaux de l'équité en matière d'emploi ont été constitués en vertu de la *LEME*. Il est prévu que les trois affaires seront entendues au

début de 2001-2002. Il s'agira dans chaque cas d'une cause type du point de vue de l'interprétation de la nouvelle *Loi* et de l'évaluation du temps nécessaire au déroulement des procédures de cette nature ainsi que des incidences sur les ressources financières et humaines.

La législation en matière de droits de la personne continue de prendre de nouvelles orientations, tant du point de vue de sa complexité que de son importance pour la société canadienne. Les tribunaux d'instance supérieure soulignent constamment l'importance des droits de la personne et, dans une certaine mesure, les frustrations causées par la procédure antérieure. Dans l'arrêt *Bell Canada*, la Cour fédérale a mis en relief les normes très élevées d'indépendance auxquelles est soumis le TCDP. En conséquence, lorsqu'il réexaminera la *LCDP* dans l'optique de la réforme, le gouvernement devra prendre soin de respecter les exigences rigoureuses dictées par la Cour fédérale en matière d'impartialité. Tous, y compris les tribunaux d'instance supérieure, reconnaissent le rôle unique du TCDP.

Affaires de parité salariale

Les trois principales affaires de parité salariale – *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes, Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* et *ACET et autres c. Bell Canada* – figurent au rôle du Tribunal depuis plusieurs années et ont exigé une énorme part de son temps et de ses ressources. Cependant, tel qu'indiqué à la section 2.1 (« Nouveautés », page 3), il a fallu, en raison du jugement rendu par la Cour fédérale, interrompre les audiences dans l'affaire *Bell Canada* de même que dans l'affaire *Société canadienne des postes*.

L'affaire *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Société canadienne des postes* est celle qui aura duré le plus longtemps dans les annales du Tribunal. Les audiences ont débuté en 1993. En 2000, les membres instructeurs ont siégé pendant 18 jours, ce qui a porté à 353 le nombre de jours d'audience. Avant l'ajournement de novembre 2000 en attendant le dénouement du pourvoi dont a fait l'objet l'arrêt *Bell Canada*, le TCDP venait d'amorcer l'étape de la contre-preuve. Si les audiences reprennent au printemps 2001, la présentation de la preuve devrait prendre fin au cours du prochain exercice.

Dans *ACET et autres c. Bell Canada*, l'audience n'avait pas sitôt débuté (1999) qu'il a fallu la suspendre à la suite de la décision de novembre 2000 de la Cour fédérale. En 2000, cette affaire a nécessité 38 jours d'audience. Il se peut que les procédures se poursuivent durant encore deux ou trois ans, selon le résultat du pourvoi dans l'affaire *Bell Canada*.

Au total, 47 jours d'audience ont été consacrés à la cause *Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest* en 2000. Depuis son renvoi au Tribunal en 1997, cette affaire a nécessité 81 jours d'audience. L'arrêt *Bell*

Canada aura pour effet de suspendre l'audience une fois que la Commission et la partie plaignante auront complété la preuve (au début de 2001, prévoit-on). Dès que la Cour d'appel fédérale se sera prononcée dans l'affaire *Bell Canada*, le Tribunal poursuivra ses procédures en fonction des orientations et paramètres fournis.

Figure 1 : Prévisions relatives aux audiences publiques

	Données réelles 1998-1999	Prévisions 1999-2000	Données réelles 1999-2000	Prévisions 2000-2001	Données réelles 2000-2001 (au 31 janv. 2000)	Esti-mations 2001-2002
Instances instituées						
Renvois de la CCDP	20	31	39	48	61	100
Tribunal de l'équité en matière d'emploi	0	0	0	2	3	10
Nombre total d'instances	20	31	39	50	64	110
Coût par audience (en milliers de dollars)	50	50	50	40	40	40
Nombre de jours d'audience						
Affaires ordinaires	104	141	141	200	152	300
Parité salariale	45	121	101	225	78	100
Équité en matière d'emploi	0	0	0	20	0	20
Nombre total de jours d'audience	149	262	242	445	230	420
Nombre de règlements possibles suite à la médiation	4	10	4	25	7	15
Délai entre la fin de l'audience et le prononcé de la décision (mois)	4,5	4,5	4,5	4,0	4,0	3,5
Délai entre le renvoi d'une affaire par la CCDP et le prononcé de la décision (mois)	12	13	12	12	12	10

3.2 Principaux engagements en matière de résultats, de résultats escomptés, d'activités et de ressources connexes

Offrir aux Canadiens :	**Stratégies mises en œuvre :**
un processus d'examen public juste, impartial et efficient en matière d'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*	• rapidité d'exécution (audience et processus décisionnel) • décisions bien fondées et cohérentes, compte tenu de la preuve présentée et de la jurisprudence • révision des lois, des règlements et des politiques par suite des décisions du Tribunal • application de méthodes innovatrices pour régler les différends • service satisfaisant pour les membres, les parties et le public • accès équitable • sensibilisation à l'existence des documents publics du Tribunal et utilisation de ces documents

Section IV : Renseignements financiers

Tableau 4.1 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	**Total**
Dépenses nettes prévues (budgétaires et non budgétaires brutes du Budget principal des dépenses plus rajustements)	2 860
Plus : Services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	420
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	68
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	–
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	–
	488
Moins : Recettes non disponibles	–
Coût net du programme pour 2001-2002	3 348

Calculs : Régimes d'avantages sociaux des employés – 19,5 % de 913 000 = 178 035
Régimes d'assurance – 7,5 % de 913 000 = 68 475

Section V : Autres renseignements

5.1 Renseignements complémentaires et site Web

Michael Glynn
Greffier
Tribunal canadien des droits de la personne
473, rue Albert
Bureau 900
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Courriel : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

5.2 Lois et règlements connexes appliqués

La ministre fédérale de la Justice est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, c. H–6, version modifiée).

La ministre fédérale du Travail est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.R. 1995, c. 44, version modifiée).

5.3 Rapports annuels statutaires et autres rapports ministériels

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Rapport annuel (1999)
Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses 2000-2001)
Règles de procédure